



🕒 4 min. 👁️ 📌 03-06-2021

Dagtilbudsleder: "Vi lavede gymnastiksalen om til en kommandocentral"

At tænke kreativt under heftigt tidspres er en kompetence, dagtilbudsleder Eva Meyer og hendes medarbejdere har udviklet og praktiseret til fulde under corona. For når kerneopgaven skal reorganiseres næsten fra bunden, er der både ressourcer, loyalitet og opbakning at finde hos personalet. De kreative løsninger og sammenholdet i at skabe dem tager hun med sig efter corona.

Skribentinfo



[Tina Juul Rasmussen](#)

Selvstændig i journalistik og kommunikation

Uden at overdrive kan man sige, at hver en klods, kasse og kugle har været vendt, flyttet eller tænkt ind i nye sammenhænge i børnehuset Nyrup i Helsingør Kommune. Inde er blevet til ude. Områder har været afmærket med snore, borde har været delt midt over for at kunne fungere som samtalested med afstand. Haven delt op i zoner med grænser, som ikke måtte krydses. Børn er afleveret og hentet i døren uden en forældresnak i garderoben.

Og, og, og ...

Eva Meyer, dagtilbudsleder i børnehuset Nyrup, glemmer næsten at trække vejret, når hun skal beskrive den kreativitet og samarbejdsånd, som har foldet sig under corona for at få den nye hverdag for de 125 vuggestue- og børnehavebørn og de 22 medarbejdere til ikke bare at fungere, men være god. Rigtig god.

"Da vi efter ret kort tids nedlukning i marts 2020 skulle forberede genåbningen efter påsken, indtog vi alle sammen vores gymnastiksal – vi har til huse i en gammel landsbyskole – og lavede den om til en

kommandocentral. Og vi satte os ned for at finde ud af, hvordan vi kunne bekriige den fælles fjende, corona. Vi havde fire dage til at forandre alt det kendte i organisationen, og vi sad der fra morgen til aften", husker Eva Meyer.

Læs også: [5 råd: Fasthold omstillingsparatheden efter corona](#)

Som at skrive manuskript

Det blev til en decideret drejebog og plan, som i løbet af corona er afprøvet, justeret, udviklet og tiljubleet. En plan, som ikke bare tilgodeså retningslinjerne for hygiejne, afstand og værnemidler.

Den rummede også mål om leg og læring – i et set-up, hvor børnene ikke måtte forlade deres gruppe på fem, hvor relationer og konflikter skulle holdes indenfor samme gruppe, hvor legetøj ikke måtte skifte hænder på tværs af zoner, hvor tæpper og 30 vejrbestandige temakasser med materialer til alt fra science og natur over konstruktionslege og rollespil blev tænkt ind, fordi det meste foregik udendørs.

"Vi måtte gemme alt vores lækre trælegetøj væk og købe en masse – ja, undskyld – men plasticlort, som kunne tåle at være ude, men som stadig var indenfor vores pædagogiske værdier om teater, bevægelse, kultur og musik."

Det var, gentager Eva Meyer igen og igen, en lærerig, løsningsorienteret og interessant proces og situation at stå i som leder sammen med sit personale.

"Vi oplevede jo et fællesskab, hvor alle bidrog til at få tingene til at lykkes. Og vi kom tæt på hinanden. Det var som at skrive et stort manuskript til et teaterstykke med mig som både instruktør og medforfatter. Min ledelse har hele tiden handlet om at se de styrker og ressourcer, vi har i huset og heldigvis har masser af."

Læs også: [Podcast: Corona krævede helt nyt kommunikationsgear](#)

Lederen var bolværket

Men det var også nødvendigt med hjælp udefra til at dække ydertimerne, fordi normeringen var ændret – en voksen til fem børn. Så Eva Meyer, som har mange års erfaring fra Roskilde Festival, valgte at ansætte 'runnere' som praktiske grise, der kunne vaske legetøj, løbe ærinder på tværs af grupper osv. Og hun spyttede også selv penge i at få en fælles kommunal hygiejnemedarbejder fra deltid op på fuld tid for at få den side af sagen helt under kontrol.

"Vi knoklede fra morgen til aften. I starten stod jeg selv hver dag og sagde godmorgen og velkommen til børn og forældre med blomster og flag. Jeg var bolværket – besvarede spørgsmål og kommunikerede i et væk."

Hverdagen bliver ikke den samme

I dag – mere end et år senere – holder de kreative løsninger stadig. Rutinerne er blevet indarbejdet og føles velkendte, og mange af dem vil fortsætte, spår Eva Meyer.

"Der har været enormt meget magi i det her, selvom det også har været hårdt, vi har været trætte, nogle har været bekymrede for smitte osv. Men det har været afgørende for vores motivation og trivsel, at vi har klaret det, at vi har kunnet bruge hinanden – også når vi var trætte – og at vi har bakket hinanden op hele vejen. Det har været et kernepunkt i min ledelse hele vejen."

Og børnehuset Nyrup kommer på ingen måde til at gå tilbage til den hverdag, de havde før corona,

understreger Eva Meyer.

"Jo, vi skal selvfølgelig genopbygge vores verden, men den vil stå på de nye pædagogiske erfaringer vi har gjort os. Bare sådan en lille ting som at afleveringen af børnene er gået meget nemmere. De kommer i gang med at lege med det samme og vender sig bare hurtigt om og siger farvel til far eller mor. Ikke noget med at vinke betuttet længe i et vindue mere.

"Vi har lært, at børnene trives godt med færre opbrud og rutiner i løbet af dagen, så de kan fordybe sig i legen, og det bliver min opgave som leder at køre den proces igennem."

Det tager jeg med mig fra corona:

- At når kerneopgaven skal reorganiseres eller løses på en ny måde, er der store ressourcer at hente hos medarbejderne, som udviser loyalitet og opbakning til ledelsens beslutninger, når de selv er en del af processen.
- At måden at arbejde på ikke vender ikke tilbage til 'plejer' efter corona. De nye, brugbare faglige erfaringer er relevante at indarbejde i det organisatoriske og ledelsesmæssige landskab.
- At coronakrisen har gavnet målgruppen – børnenes – trivsel med færre opbrud og rutiner. Det er en vigtig erfaring at indarbejde i en ny, fremtidig hverdagsstruktur.



Eva Meyer er dagtilbudsleder for børnehuset Nyrup i Helsingør Kommune med 125 vuggestue- og børnehavebørn og 22 ansatte, fortrinsvis pædagoger og pædagogmedhjælpere. Hun er selv oprindeligt uddannet pædagog og har været leder i 25 år.

Ny artikelserie om ledelse under covid19: Det har corona betydet for min ledelse

10 ledere fra kommuner og regioner reflekterer og samler op på de erfaringer og ledelsesmæssig læring, de har gjort sig under coronakrisen, hvor kerneopgaven for de fleste forandrede sig med ét slag: Fra lynhurtig og effektiv omstillingskraft til kreative løsninger i nyorganiseringen af kerneopgaverne, digitale kvantespring, distanceledelse, oversættelse af retningslinjer for fysisk borgerbetjening samt trivsel- og motivationsarbejde på højt niveau.

I ni temaartikler giver lederne deres bud på, hvordan coronakrisen har forandret deres ledelsesmæssige og organisatoriske landskab – og hvilke erfaringer, de tager med som ny ledelsespraksis i fremtiden.

[Gå til artikelserien her.](#)

Artikelserien er et resultat af projektet Ledelseserfaringer under corona, der er gennemført i regi af Væksthus for Ledelse.